

अंशकालिक रोजगार

श्रम कानून के बारे
में अधिक जानें

“Part-time” Employment – Know More About Labour Legislation
(Hindi Version)

श्रम विभाग

09/2018

परिचय

कुछ नियोक्ता संचालन आवश्यकताओं को पूर्ण करने के लिए "अंशकालिक कर्मचारियों" को नियुक्त करते हैं। कई परिवार भी अपने घर के कामकाज में सहायता के लिए स्थानीय अंशकालिक घरेलू सहायकों को काम पर रखते हैं।

दूसरी तरफ, कुछ काम मांगने वाले व्यक्तिगत कारणों की वजह से जैसे कि आगे की पढ़ाई और परिवार के प्रति समर्पण, "अंशकालिक" काम ही पसंद करते हैं जिसमें कार्य घण्टें कम हों।

"अंशकालिक" रोजगार नियोक्ता और कर्मचारी दोनों को रोजगार के वैकल्पिक तरीके प्रदान करता है।

यह पत्रक उन्हें "अंशकालिक" रोजगार पर उपयोगी सूचना प्रदान करता है।

श्रम कानून के अंतर्गत सुरक्षा

कुछ लोग ऐसा सोच सकते हैं कि "अंशकालिक" कर्मचारी श्रम कानून द्वारा संरक्षित नहीं होते। यह एक गलत धारणा है।

वास्तव में, श्रम कानून अंशकालिक तथा पूर्णकालिक कर्मचारियों के मध्य कोई भेद-भाव नहीं करता। कर्मचारी, फिर चाहे वो अंशकालिक हों अथवा पूर्णकालिक दोनो ही श्रम कानून द्वारा संरक्षित होते हैं।

यह पत्रक रोजगार अध्यादेश, न्यूनतम वेतन अध्यादेश, कर्मचारी मुआवज़ा अध्यादेश तथा अनिवार्य भविष्य निधि योजना अध्यादेश के अंतर्गत अंशकालिक कर्मचारियों द्वारा उपयोग किए जाने वाले अधिकारों और मिल रहे संरक्षण का संक्षिप्त में वर्णन करता है।

ज्यादा जानकारी के लिए, कृपया संबंधित प्रचार पत्रक, कानून के प्रावधानों का संदर्भ लें अथवा श्रम विभाग या फिर अनिवार्य योजना भविष्य निधि प्राधिकरण से संपर्क करें।

रोजगार अध्यादेश के अंतर्गत सुरक्षा

रोजगार अध्यादेश हांगकांग में रोजगार की स्थितियों को नियंत्रित करने वाला कानून का मुख्य हिस्सा है। यह रोजगार के न्यूनतम मानक की स्थापना करता है। नियोक्ता तथा कर्मचारी दोनों ही रोजगार की शर्तों के अंतर्गत आ सकते हैं जो कि अध्यादेश में उल्लिखित शर्तों से ज्यादा हितकारी है।

कर्मचारी, उन्हें छोड़कर जिन पर रोजगार अध्यादेश लागू नहीं होता, फिर चाहे वे पूर्णकालिक हों, अंशकालिक हों, आक्समिक हों अथवा स्थापन्न कर्मचारी हों, और उनके काम करने के घण्टों पर विचार किए बिना, ये सभी अध्यादेश के अंतर्गत निम्न अधिकारों तथा लाभों के अधिकारी हैं:

- वेतन भुगतान सुरक्षा
- वेतन से कटौती पर रोक
- सांविधिक छुट्टियां देना
- मातृत्व सुरक्षा (भारी खतरनाक या हानिकारक काम पर लगाने की मनाही)
- रोजगार सुरक्षा (अनुचित तथा गैर कानूनी ढंग से काम पर से हटाना)
- नियोक्ताओं की सेवा की शर्तों पर सूचना के प्रावधान
- यूनियन विरोधी भेदभाव के खिलाफ संरक्षण

रोजगार अध्यादेश के अंतर्गत, एक कर्मचारी जो कि एक ही नियोक्ता के द्वारा चार सप्ताह या इससे ज्यादा समय तक प्रति सप्ताह कम से कम 18 घण्टे के काम के साथ, निरंतर रोजगार पर नियुक्त किया जाता है, उसे "निरंतर रोजगार" के अंतर्गत सेवारत माना जाएगा। वह कर्मचारी जो कि "निरंतर रोजगार" के अंतर्गत रोजगार पाता है और रोजगार अध्यादेश में वर्णित पात्रता की शर्तों को पूरा करता है, वह पूर्ववर्ती पैराग्राफ में उल्लिखित लाभों और अधिकारों के अतिरिक्त निम्न अधिकारों और लाभों का भी अधिकारी होगा:

- आराम के दिन
- सांबाधिक छुट्टियों के लिए वेतन
- वेतन के साथ वार्षिक छुट्टी
- बीमारी भत्ता
- मातृत्व सुरक्षा (मातृत्व के लिए छुट्टी, मातृत्व छुट्टी के लिए भुगतान, एक गर्भवती कर्मचारी की रोजगार की समाप्ति के विरुद्ध सुरक्षा)
- पितृत्व अवकाश
- विच्छेद भुगतान
- लंबी सेवा के लिए भुगतान
- रोजगार सुरक्षा इत्यादि

रोजगार अध्यादेश के अंतर्गत कर्मचारियों द्वारा उपयोग किए जा रहे अधिकारों तथा लाभों पर ज्यादा सूचना, कृपया श्रम विभाग के प्रकाशन का हवाला दें "रोजगार अध्यादेश पर एक संक्षिप्त संदर्शिका"।

1 वह व्यक्ति जिसपर रोजगार अध्यादेश लागू नहीं होता:

- वह व्यक्ति जो नियोक्ता के साथ ही रहता है और उसके परिवार का सदस्य है
- वह नियोक्ता जिसे कि हांगकांग अध्यादेश के बाहर रोजगार के लिए अनुबंध में वर्णित किया है
- वह व्यक्ति जो कि मर्चेट शिपिंग (नाविक) अध्यादेश के अंतर्गत किसी दल के समझौते के अधीन सेवारत है, या फिर उस समुद्री जहाज़ पर सवार है जो कि हांगकांग में पंजीकृत नहीं है
- वह प्रशिक्षु जिसका प्रशिक्षुता का अनुबंध प्रशिक्षुता अध्यादेश के अंतर्गत पंजीकृत है, रोजगार अध्यादेश के कुछ प्रावधानों के अतिरिक्त।

**"पूर्णकालिक" से
"अंशकालिक रोजगार"
पर लाने के लिए ध्यान
रखने योग्य कुछ बिन्दु**

जब तक कि कर्मचारी पूर्वसहमति नहीं देता या फिर नियोक्ता उचित कारण² नहीं बताता, तब तक नियोक्ता को एकतरफा तरीके से कर्मचारी को "पूर्णकालिक" से "अंशकालिक रोजगार" पर नहीं लाना चाहिए। अगर ऐसा होता है तो कर्मचारी के पास रोजगार अध्यादेश के अंतर्गत यह अधिकार है कि वह रोजगार अनुबंध की शर्तों के अतार्किक भेद के आधार पर नियोक्ता के खिलाफ सुधार के लिए दावा दर्ज कर सकता है।

अगर किसी कर्मचारी से अंशकालिक रोजगार पर जाने के लिए कहा जाता है तो उसे रोजगार की नई शर्तों पर ध्यान पूर्वक विचार करना चाहिए, इसमें शामिल तर्क वितर्कों पर चर्चा करनी चाहिए, जिसमें शामिल है कि क्या नए रोजगार अनुबंध को रोजगार अध्यादेश के अंतर्गत "निरंतर अनुबंध" समझा जाना चाहिए।

2 वैध कारण:

- नियोक्ता का आचरण
- अपने काम को करने के लिए नियोक्ता की क्षमता और योग्यता
- व्यवसाय के लिए वास्तविक संचालन आवश्यकताएं या बारंबारता
- सांविधिक आवश्यकताएं(जैसे कि यह अपनी वास्तविक स्थिति में कर्मचारी के अपने काम को जारी रखने के कानून के विरुद्ध होगा या रोजगार अनुबंध के तहत अपने शर्तों को जारी रखना।)
- अन्य संतोषजनक तर्क

<p>पूछताछ:</p> <p>श्रम विभाग</p>	<p>वेब साइट : www.labour.gov.hk</p> <p>हॉट लाइन : 2717 1771 (लाइन 1823 द्वारा संचालित की जाती है)</p>
----------------------------------	--

पूछताछ:	वेब साइट : www.labour.gov.hk
श्रम विभाग	हॉट लाइन : 2717 1771 (लाइन 1823 द्वारा संचालित की जाती है)

न्यूनतम वेतन

अध्यादेश के अंतर्गत सुरक्षा

सांविधिक न्यूनतम वेतन (एसएमडब्ल्यू) एक घंटे की दर के रूप में व्यक्त है। संक्षेप में, किसी भी मजदूरी अवधि के संबंध में एक कर्मचारी को देय वेतन, जब मजदूरी की अवधि में काम घंटे की कुल संख्या पर **औसत, एसएमडब्ल्यू दर से कम नहीं होना चाहिए।**

एसएमडब्ल्यू सभी कर्मचारियों पर लागू होता है, चाहे वो मासिक-दर पर हो, साप्ताहिक-दर, रोजाना-दर, प्रति घंटा दर, मात्रानुपाती दर पर हो, स्थायी हो, अक्समात हो, पूर्णकालिक हो, अंशकालिक हो या फिर अन्य कर्मचारी हों, और इसका इस बात से भी कोई संबंध नहीं है कि वो रोजगार अध्यादेश के निरंतर अनुबंध के अंतर्गत रोजगार प्राप्त कर्मचारी है या नहीं, लेकिन इसमें निम्न अपवाद हैं:

- वह व्यक्ति जिस पर रोजगार अधिनियम लागू नहीं होता³
- घर में रहने वाले घरेलू कर्मचारी लिंग, जाति या राष्ट्रीयता पर विचार किए बिना
- एग्रेमण्ट स्टूडेंट एम्प्लॉयमेंट की अवधि के दौरान इनटर्न के रूप में छात्र साथ ही काम के अनुभव वाले छात्र

एसएमडब्ल्यू विकलांग और समर्थ कर्मचारियों के साथ एक जैसे लागू होता है। विकलांग कर्मचारियों को वेतन सुरक्षा देने तथा उनके रोजगार के अवसरों की सुरक्षा करने के मध्य उचित संतुलन बिठाने के लिए न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अंतर्गत एक विशेष व्यवस्था भी दी जाती है, ताकि विकलांग कर्मचारी जिनकी उत्पादकता अपने विकलांगता के कारण प्रभावित हो सकती है उन्हें उत्पादकता मूल्यांकन से गुजरना का अधिकार दिया जाये जो यह निर्धारित करता है कि क्या उन्हें एसएमडब्ल्यू दर से कम का वेतन नहीं मिलना चाहिए या उन्हें उनकी उत्पादकता के अनुरूप दर से वेतन मिलना चाहिए। **मूल्यांकन आग्रह का अधिकार पूरी तरह से केवल विकलांग कर्मचारियों को दिया गया है, न कि नियोक्ताओं को।**

न्यूनतम वेतन अध्यादेश के विवरण के लिए और वे लोग जो विकलांगता से ग्रसित हैं उनके लिए विशिष्ट व्यवस्था के विवरण को जानने के लिए, कृपया श्रम विभाग द्वारा प्रकाशित संबंधित पत्रक और पुस्तिका को देखें।

3 वह प्रशिक्षु जिनका
प्रशिक्षुता का अनुबंध प्रशिक्षुता
अध्यादेश के अंतर्गत पंजीकृत है उनके
लिए, जब कि रोजगार अध्यादेश के कुछ
प्रावधान केवल पंजीकृत प्रशिक्षुओं पर

ही लागू होते हैं, एसएमडब्ल्यू लागू
नहीं होता

कर्मचारी मुआवज़े के अंतर्गत सुरक्षा अध्यादेश

कर्मचारी मुआवज़े के अध्यादेश के अंतर्गत, कोई भी नियोक्ता किसी भी रोजगार में
किसी कर्मचारी की नियुक्ति तब तक नहीं करेगा जब तक कि उनकी देनदारी को पूरा
करने के लिए अध्यादेश तथा अपने सभी कर्मचारियों के संबंध में काम के समय आई चोट के
लिए साधारण कानून के अंतर्गत, चाहे उनको रोजगार अनुबंध, काम के घण्टें, पूर्णकालिक या
"अंशकालिक" , स्थाई अथवा अस्थायी रोजगार कैसी भी स्थिति हो, आदि के लिए इन्शोरेंस की एक
नीति न हो।

जैसा कि कर्मचारी मुआवज़े अध्यादेश में चाहिए यदि उनके काम के दौरान उनके किसी कर्मचारी के
साथ कोई दुर्घटना होती है तो इस बात की सूचना नियोक्ता को श्रम आयुक्त को उसके रोजगार अवधि
के दौरान ही चौदह दिनों के भीतर (यदि मामला खतरनाक है तो 7 दिनों के भीतर) अवश्य देनी
होगी और कर्मचारी को उसका मुआवज़ा देना होगा।

कर्मचारी मुआवज़ा अध्यादेश के अंतर्गत मुआवज़े में बड़ी चीज़ें शामिल हो सकती हैं:
आवधिक भुगतान, चिकित्सकीय खर्च और स्थायी पूरी तरह से अथवा अर्ध विकलांगता,
इत्यादि। अगर कर्मचारी काम के दौरान दुर्घटना की वजह से मर जाता है, तो
नियोक्ता को मरने वाले के परिवार को इसका मुआवज़ा देना होगा, उचित
अंतिम संस्कार का पुर्नभुगतान करना होगा तथा उस व्यक्ति को
चिकित्सा के खर्च का भुगतान भी करना होगा जिसने
मरने वाली की चिकित्सा के लिए खुद खर्च
उठाया हो।

कर्मचारियों के बड़े प्रावधानों,
मुआवज़ा अध्यादेश पर सूचना के
लिए, कृपया श्रम विभाग प्रकाशन
का संदर्भ लें "कर्मचारी मुआवज़ा
अध्यादेश पर संक्षिप्त संदर्शिका"।

अनिवार्य

भविष्य निधि योजना

अध्यादेश के तहत सुरक्षा

अनिवार्य भविष्य निधि योजना अध्यादेश यह कहता है कि 18 वर्ष से कम या 65 वर्ष से ज्यादा आयु के किसी भी कर्मचारी के लिए जो लिखित अथवा मौखिक रोजगार अनुबंध के तहत उस अवधि के लिए जो 60 दिन से कम की न हो, फिर चाहे वो पूर्ण कालिक रोजगार पर हो या फिर अंशकालिक तथा चाहे उसके सप्ताहिक काम के घण्टें जो भी हों, उसके नियोक्ता को उसे अनिवार्य भविष्य निधि योजना(एमपीएफ) अध्यादेश के तहत लाना होगा एवं योगदान भी देना होगा।

वे कर्मचारी जो "निरंतर अनुबंध" के अंतर्गत नहीं आते, जब तक कि उनकी रोजगार की अवधि 60 दिनों से कम की न हो, इसके बाद भी ये एमपीएफ स्कीम के तहत आते हैं।

ऊपर उल्लिखित 60 दिनों का नियम एमपीएफ सिस्टम के अंतर्गत "आक्समिक कर्मचारियों" पर लागू नहीं होता, जैसे कि रोजाना की दर पर रखे जाने वाले कम अवधि के कर्मचारी या फिर केट्रिंग उद्योग अथवा निर्माण उद्योग में 60 दिन से कम की अवधि के लिए रखे जाने वाले कर्मचारी। यदि "आक्समिक कर्मचारी" केवल एक दिन के लिए भी रोजगार पर है, फिर भी उसके नियोक्ता को एमपीएफ स्कीम के तहत लाना होगा तथा योगदान देना होगा।

एमपीएफ स्कीम पर
ज्यादा जानकारी के लिए,
कृपया अनिवार्य भविष्य निधि
योजना प्राधिकरण द्वारा प्रकाशित
पत्रक "एमपीएफ अंशकालिक
कर्मचारियों के अधिकार" तथा
"एमपीएफ उद्योग स्कीम" का
संदर्भ लें, जो कि प्राधिकरण की
वेबसाइट से भी डाउनलोड
किए जा सकते हैं।

पूछताछ : अनिवार्य भविष्य निधि योजना प्राधिकरण	वेब साइट : www.mpfa.org.hk हॉटलाइन : 2918 0102
---	--

अच्छे लोगों को प्रबंधित करने का अभ्यास

- "अंशकालिक" तथा पूर्णकालिक दोनों ही कर्मचारी एक ही तरह से कंपनी के लिए बहुमूल्य संपत्ति हैं। अच्छे लोगों को प्रबंधित करने के अभ्यास से कर्मचारियों के मनोबल, प्रतिबद्धता और उत्पादकता को बढ़ाने में मदद मिलती है।
- सांविधिक आवश्यकताओं को पूर्ण करने के अतिरिक्त, नियोक्ताओं को यह सुझाव दिया जाता है कि वे अपने "अंशकालिक कर्मचारियों" की देखरेख के लिए अच्छे रोजगार अभ्यास को अपनाएं।
- असंगत मानव संसाधन प्रबंधन नीति तथा अभ्यास से उच्च कारोबार, अनावश्यक श्रम विवाद और यहां तक परिचालन लागत में वृद्धि होगी। और आखिरकार नियोक्ता को ही भुगतना होगा।

- यदि नियोक्ता "अंशकालिक कर्मचारियों" की आवश्यकता पर चिंता जताते हैं, तो कर्मचारी भी इसके बदले में निश्चित रूप से अपना सर्वोत्तम देंगे।

भर्ती

- यद्यपि रोजगार अनुबंध लिखित या मौखिक दोनों तरीकों से किया जा सकता है, परन्तु नियोक्ताओं को चाहिए कि वे जहां तक संभव हो "अंशकालिक कर्मचारियों" के साथ लिखित अनुबंध ही करें। इसकी सहायता से श्रम के झगड़ों को निपटाने में मदद मिलेगी। (नियोक्ता "इस बात की सूचना पर कि लिखित रोजगार अनुबंध कैसे बनाया जाना चाहिए इसके लिए लिखित रोजगार अनुबंध का उपयोग करते हुए तथा व्यवस्थित वेतन तथा रोजगार का रिकॉर्ड रखते हुए", श्रम विभाग के प्रकाशन का संदर्भ ले सकते हैं।)
- रोजगार अध्यादेश रोजगार अधिकारों तथा लाभों पर न्यूनतम मानक उपलब्ध करवाते हैं। सबसे ज्यादा उपयुक्त उम्मीदवार को अपनी ओर आकर्षित करने के लिए कई नियोक्ता बेहतर और ज्यादा प्रतियोगी कर्मचारी शर्तें उनके सामने रखते हैं।
- कुछ कंपनियों के मानव संसाधन विभाग ने "अंशकालिक कर्मचारियों" की भर्ती की अधिकार शाखा प्रबंधकों या फिर सीमावर्ती निरिक्षकों को प्रदत्त की है। इन परिस्थितियों में इन प्रबंधकों तथा निरिक्षकों के संदर्भ के लिए कंपनियों को अंशकालिक कर्मचारियों की भर्ती तथा व्यवस्थापन हेतु स्पष्ट निर्देशिका बनानी चाहिए।
- नियोक्ताओं को किसी भी व्यक्ति के साथ उसके लिंग, विकलांगता, परिवार की स्थिति, आयु, राष्ट्रीयता, जाति, धर्म, विवाहित या अविवाहित होना, प्रसव या यौन अभिविन्यास के कारण कोई भेदभाव नहीं करना चाहिए। नियोक्ता को एक स्थिर चयन के मानक पर आधारित होना चाहिए और भर्ती तथा रोजगार के लिए एक स्पष्ट निर्देशिका विकसित करनी चाहिए।

प्रशिक्षण तथा पदोन्नति

- इस त्वरित बदलती हुए श्रम बाजार में अंशकालिक कर्मचारी को अपने पूर्णकालिक साथियों की तरह स्वयं को काम की चुनौतियों का सामना करने के लिए आवश्यक कार्य कौशल से संपन्न करना होगा। अस संबंध में नियोक्ताओं को जहां तक संभव हो सके सभी कर्मचारियों के साथ एक सा व्यवहार करना चाहिए और उन सभी को उचित प्रशिक्षण का मौका देना चाहिए।
- एक व्यक्ति जो कि "अंशकालिक कार्य" पर है इसका मतलब यह नहीं है कि वह नई चुनौतियों को स्वीकार नहीं करता। नियोक्ताओं को "अंशकालिक कर्मचारियों" के मनोबल तथा उत्पादकता को बढ़ाने के लिए उचित पदोन्नति के अवसर देने चाहिए।
- नियोक्ताओं को "अंशकालिक कर्मचारियों" की भर्ति के लिए कंपनी की संचालन आवश्यकता का विवरण लेना चाहिए। उसे कर्मचारियों के काम के समय को सीमा में नहीं बांधना चाहिए, या फिर दूसरे तरीकों से श्रम कानून के तहत उसके उत्तरदायित्व को नहीं हटाना चाहिए।
- यदि अतिरिक्त पूर्ण कालिक कर्मचारियों की आवश्यकता होती है तो नियोक्ता को अपनी कंपनी में यही काम करने का मौका "अंशकालिक कर्मचारियों" को देना चाहिए। इससे न सिर्फ भर्ती और प्रशिक्षण में आने वाले खर्च में कमी आएगी, बल्कि इससे नियोक्ता को सबसे उचित व्यक्ति की नियुक्ति करने में भी सहायता मिलेगी।